

# 外国人労働者の職務満足度に関する研究

## －社会的関係の調節効果に着目して－

李 善仁

### 【修士論文概要書】

本研究の目的は、日本で働く外国人労働者の職業生活の質を明らかにすることである。外国人労働者の労働生活の質に影響を与える要因として、「文化適応ストレス」を挙げることができる。山本・樋口（2015）の「二国間経済連携協力(EPA)による外国人看護師候補者の就労研修期間における体験」研究では、外国人労働者は環境の変化によるストレス、自分の文化と他の新しい文化に適応しながら体験する文化的衝撃によるストレスを経験することを明らかにした。Alderete ら（1999、2000）も、米国のメキシコ系移住農業労働者に関する研究で、文化適応ストレスが移住労働者の精神的健康に負の影響を与えることを明らかにするとともに、これを緩衝することができる外国人労働者の社会的資源としての社会的関係を調整変数として仮定している。したがって、本研究は外国人労働者が経験する文化適応ストレスが職務満足度に与える影響を把握し、外国人労働者が持っている社会的資源である母国人との社会的相互作用と日本人との社会的相互作用に基づいて職務満足度にどのような違いがあるのかを明らかにするその目的がある。

先行研究展望では、職業生活の質の近接概念である職務満足度の定義とその測定法、文化適応ストレスと社会的関係の定義及び測定の方法、そして外国人労働者の定義に関するものに注目した。

一般的に、職務満足とは、個人が職務について持っている態度と言える。本研究では、職務満足度を測定する要因として職務満足度を「各従業員の情緒的ウェルビーイング」と定義する。具体的には組織のメンバーが職務や職務経験評価時に感じる愉快で肯定的な感情の状態とすることができる。

文化適応ストレスと社会的関係と言うのは、まず文化適応ストレスの概念を説明すると「移住国との接触で発生する緊張」をいう。本研究では具体的な文化適応ストレスの要因として差別経験、法的地位、言語葛藤を仮定した。

最後に外国人労働者とは、日本社会の外国人労働者である。具体的には、国籍を持っている国以外の国で労働する人々を言う。本研究では調査時点日本で働いている外国の国籍を持つ労働者である（具体的には合法的な就労、留学、就学生、研修生、不法就業、その他の在留資格を含む）。

研究方法は、日本に在留する外国人勤労者を対象として機縁法あるいはスノーボールサンプリングによりアンケートを実施した結果 180 人からの回答を得、それをコード化とエラーを確認する作業をした後、SPSS 統計ソフトウェアを使って、統計処理した。使用した統計的手法は、信頼性検査 (reliability test)、頻度分析 (frequency)、分散分析 (ANOVA)、相関分析 (correlation)、回帰分析 (regression analysis)、調節重回帰分析 (moderated regression analysis) である。

分析の結果、調査対象者の基本属性、分析変数の基礎統計、回答者の特性と文化適応ストレスとの関係、外国人労働者の職務満足度、外国人労働者の社会的関係、主要変数間の相関分析の結果などが得られた。

まず、外国人労働者の文化適応ストレス水準は 5 点満点を基準に平均値 2.16(SD=0.75)で、中央値 (3 点) よりも低く現れ、サブ次元別差別の経験が 2.20(SD=0.69)、言語葛藤が 2.46(SD=1.00)、法的地位が 1.81(SD=0.85)で言語葛藤が差別経験、法的地位よりも比較的大きなストレスとして作用することが分かった。回答者は日本語の未熟による難しさを経験しており、日本語を学ばなければならないというプレッシャーを感じていることが分かったが全般的に、文化の違い、国籍により差別や不当な扱いを経験した程度は低い水準だった。

第二に、外国人労働者が知覚する職務満足度は 5 満点を基準に 3.51(SD=0.88)だった。国籍によっては、米国が最も職務満足度が高く現れ、年齢に応じては、40 代が最も高いことが分かった。年代別では、職務満足度は 40 代(Mean=4.00, SD=0.65)、30 代(Mean=3.59, SD=0.72)、20 代(Mean=3.47, SD=0.77)の順に高く、統計的に有意な差を見せた。豊富な労働力を持つ若い層が比較的職務満足度が高いことが分かる。これは、外国人労働者の多くが労働を前提に、日本に移住するようになり、年齢が高くなるほどキャリアに応じた職業の安定性などが職務満足度に肯定的な影響していると考えられる。

結婚状態に応じ職務満足度は、既婚(Mean=3.66, SD=1.05)が未婚(Mean=3.45, SD=0.73)よりも高く、統計的有意差が見出された。滞在期間別では、3 年以上～4 年未満(Mean=3.79, SD=0.43)が最も高く、4 年以上(Mean=3.70, SD=0.83)、1 年未満(Mean=3.51, SD=1.10)の順に高く、有意差が見出された。宗教別では、儒教(Mean=4.02, SD=0.82)が最も高く、カトリック(Mean=3.77, SD=0.53)、無宗教(Mean=3.62, SD=0.89)、キリスト教 (プロテスタント) (Mean=3.46, SD=0.87)、仏教(Mean=2.96, SD=0.77)、イスラム(Mean=1.00)の順に高く、統計的有意差が見出された。なお、国籍、性別、家族同居の有無、教育水準、家族全体の収入別に有意差は見出されなかった。

第三に、外国人労働者の母国人と日本人との社会的関係の実態を調べるために、主要な社会活動 5 領域で接触頻度を各 5 点で測定し、合計したスコアで測定した。最低点は 1 点であり、最高点は 5 点で、回答者の母国人との接触頻度は平均値 2.52(SD=0.63)、日本人との接触頻度は 2.47(SD=0.63)となり、低い水準であることが分かった。

母国人との接触頻度と日本人との接触頻度は大きな差はなかった。しかし、回答者の社会的活動領域別参与程度は、各社会的活動領域別に、外国人労働者の参加水準は若干の差を見せた。母国人の接触水準は国籍、婚姻状況、教育水準、家族との同居かどうか、月収、

宗教別に有意差が見出された。日本人との接触水準は、国籍、年齢、結婚、教育水準、月収、宗教で有意差は見出された。

第四に、文化適応ストレスが職務満足度に及ぼす影響を調べた結果、本研究で設定した文化適応ストレスのサブ次元の差別の経験、言語葛藤、法的地位の中で差別経験が統計的に有意に職務満足度に影響を与えること現れ、言語葛藤と法的地位は有意な影響を及ぼさないことが分かった。つまり、回答者は言語の葛藤に起因する困難を経験しているが、これらの困難が職務満足度に有意に影響を及ぼさないと見ることができる。一方、差別の経験は、回答者の職務満足度を下げることが分かった。

第五に、回答者がもつ社会的資源として母国人と日本人の社会的関係を分析した結果、母国人との接触頻度と日本人との接触頻度は回答者の職務満足度に統計的に有意な結果を示さなかった。文化適応ストレスと職務満足度の関係で社会的関係の調整効果を調べるために、相互作用の効果を検証した結果、言語葛藤と、法的地位が日本人との接触頻度と相互作用して、職務満足度を高める役割をしているとすることができる。

考察としては、まず、本研究の調査対象標本は、任意抽出方法によって選定されたので、本研究の結果の結果を一般化するには困難がある。

第二に、調査対象国を3カ国に限定したため、本研究の結果の結果を全体外国人労働者に一般化するには困難がある。

第三に、本研究で使用された尺度は、外国人労働者に関する国外の研究で信頼性と妥当性が検証されたが、日本に居住する外国人労働者の研究では、まだ十分に検証されていなかったもので尺度の補完と検証が必要である。また、尺度を翻訳する過程で、翻訳上のエラーが発生した可能性がある。

第四に、移住後の適応に影響を与えることができる様々な移住前の要因と、移行後の要因と人口社会学的特性の両方を制御できなかった。

第五に、本研究は横断的研究であり、時期的に回答者のストレスと職務満足度が正確に反映されていない可能性があり、滞在期間に応じた外国人労働者の文化適応ストレス水準と職務満足度状態の変化を明らかにしていない。

これらの限界を克服するために今後の研究のためのいくつかの提言を行いたい。

まず、研究の一般化を高めることができるより洗練された研究方法が要求される。本研究では、外国人労働者の特性上、ランダムサンプリングが難しく、任意の標本抽出方法を使用したため結果の一般化には限界がある。したがって、全体の外国人労働者に一般化することができる標本の代表性が今後の外国人労働者の研究で重要であると考えられる。

第二に、その後の研究では、十分な標本の大きさを確保して比較研究を実施することが必要であろう。

本研究では、日本に居住する外国人労働者のうち、集団の大きさが比較的大きい米国、韓国、中国だけその研究対象としている。しかし、標本数が少なく国籍別の違いを分析するには限界がある。また、それぞれの国の研究とその国の外国人労働者の特性を把握することも重要な意義を持つであろう。

今後、質的調査方法、縦断研究の方法を使用して、外国人労働者が知覚する文化適応ストレス要因と滞在期間に応じて適応していく過程など、様々な側面についての研究が行う必要がある。